



ISSN: 2675-682X

DOSSIER TEMÁTICO

“LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL DESDE LA INNOVACIÓN Y LA VISIÓN INTEGRAL”

PERFIL DE CARGOS POR COMPETENCIAS DEL ESPECIALISTA A EN GESTIÓN COMERCIAL DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR, COMO PARTE DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA DIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTO TÉCNICO Y MATERIAL DE LA UNIVERSIDAD DE PINAR DEL RÍO “HERMANOS SAIZ MONTES DE OCA “.

CHARGES PROFILE COMPETENCIES IN BUSINESS MANAGEMENT SPECIALIST A AS PART OF THE ORGANIZATION OF WORK IN THE DIRECTORATE OF TECHNICAL AND MATERIAL SUPPLY AT THE UNIVERSITY OF PINAR DEL RÍO "HERMANOS SAIZ MONTES DE OCA"

"PERFIL DE CARGOS POR COMPETÊNCIAS DO ESPECIALISTA A EM GESTÃO COMERCIAL DO ENSINO SUPERIOR, COMO PARTE DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA DIREÇÃO DE ABASTECIMENTO TÉCNICO E MATERIAL DA UNIVERSIDADE DE PINAR DEL RÍO "HERMANOS SAIZ MONTES DE OCA"

Himilce García Villafranca ¹

Resumen: La investigación titulada “Perfil de Cargos por Competencias del Especialista A en Gestión Comercial de la Educación Superior, como parte de la organización del trabajo en la Dirección de Abastecimiento Técnico y Material de la Universidad de Pinar del Río “Hermanos Saiz Montes de Oca”, tiene como objetivo general diseñar el perfil de cargo por competencias del Especialista A en Gestión Comercial de la Educación Superior, que contribuya a la organización del trabajo en la Dirección de Abastecimiento Técnico y Material (ATM). Para el cumplimiento del objetivo trazado se utilizan varias técnicas, métodos y herramientas como: entrevistas, revisión de documentos, encuestas, métodos estadísticos para el tratamiento de la información, método Delphi, diagrama Ishikawa, la observación continua individual y el cronometraje lo que permitió la obtención de los resultados que se muestra en el desarrollo de la investigación. Como resultados principales se fundamenta la importancia teórica metodológica de la Organización del Trabajo a partir de la implementación de los Perfiles de Cargos por Competencias, se determina de estado actual de la Organización del Trabajo en relación con los perfiles de Cargos por Competencias de la Dirección de ATM y se confecciona

¹Ingeniero Industrial en la Facultad Ciencias Técnicas, Departamento de Ingeniería Industrial, Diplomante del programa doctoral en Ciencias de la Educación del Centro de Estudios para el perfeccionamiento de la Educación Superior CEPES de la Universidad de La Habana, profesor Asistente de la de la Universidad de Pinar del Río Hermanos Saiz Monte de Oca, Pinar del Río, Cuba Correo: hgarciavillafranca@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7197-1734>

el Perfil de Cargos por Competencias para el Especialista A en Gestión Comercial de la Educación Superior, como parte de la Organización del Trabajo en la Dirección de Abastecimiento Técnico y Material. Por último se exponen las conclusiones y recomendaciones que se derivan del estudio y que permiten definir una vía de seguimiento adecuada para dar continuidad a la temática desarrollada en la investigación.

Palabras clave: Perfil, cargo, competencias, especialista

Summary: The research titled Charges Profile Competencies in Business Management Specialist A as part of the organization of work in the Directorate of Technical and Material Supply at the University of Pinar del Río "Hermanos Saiz Montes de Oca" general objective design Profile of charge specialist competencies in Business Management Higher Education, contributing to the organization of work in the Directorate of Technical and Material Supply. To fulfillment of their objectives various techniques, methods and tools as used allowing timing obtaining the results shown in the development of research: Interviews, document review, surveys, statistical methods for data processing, Delphi method, Ishikawa diagram, the single and continuous observation: Profiles Charges Competency determined current state of the organization of work in relation to the profiles Charges powers of the management of ATM and profile positions is constructed by Competencies for specialist in Business Management in Higher Education as part of the organization of work in the Directorate of Technical and Material Supply. Finally conclusions and recommendations from the study and to define an appropriate route to follow to continue the theme developed in the investigation are set.

Keywords: Profile, Charges, Competencies, Specialist

Résumé: A investigação intitulada "Perfil de Cargos por Competências do Especialista A em Gestão Comercial do Ensino Superior, como parte da organização do trabalho na Direção de Abastecimento Técnico e Material da Universidade de Pinar del Río "Hermanos Saiz Montes de Oca", sua tem como objetivo geral desenhar o perfil do cargo por competências de Especialista A em Gestão Comercial do Ensino Superior, que contribua para a organização do trabalho na Direcção de Abastecimento Técnico e Material (ATM). Para cumprir o objetivo estabelecido, são utilizadas várias técnicas, métodos e ferramentas, tais como: entrevistas, revisão documental, inquéritos, métodos estatísticos para tratamento de informação, método Delphi, diagrama de Ishikawa, observação individual contínua e cronometragem, que permitiram obter a resultados mostrados no desenvolvimento da investigação. Como principais resultados, a importância teórica metodológica da Organização do Trabalho assenta na implementação dos Perfis de Cargo por Competência, determina-se o estado atual da Organização do Trabalho em relação aos Perfis de Cargo por Competência da Direcção da ATM e o Perfil de Cargo por Competência é elaborado para o Especialista A em Gestão Comercial do Ensino Superior, no âmbito da Organização do Trabalho da Direcção de Abastecimento Técnico e Material. Por último, são apresentadas as conclusões e recomendações derivadas do estudo, que permitem definir um percurso de acompanhamento adequado para dar continuidade ao tema desenvolvido na investigação.

Mots clés: Perfil, Cargos, Competências, Especialista

Introducción

El contexto laboral actual requiere de profesionales cada vez más capaces que, no solo cumplan con sus funciones, sino que lo hagan de la mejor manera posible y que asuman retos cada vez mayores. En este sentido el Capital Humano (CH) en los últimos tiempos se abre hacia nuevas proyecciones en su gestión, concibiéndose al hombre dentro de la empresa como un recurso que se debe optimizar a partir de una concepción renovada, dinámica y competitiva.

Al respecto Montoya & Boyero (2016) plantean que “hoy el desafío al que se deben enfrentar los dirigentes de las organizaciones está fundamentado, entre otros aspectos, en la dirección de su recurso humano hacia una labor orientada a alcanzar la eficacia y la eficiencia, con el fin de lograr altos estándares de rendimiento fundamentado en valor agregado y en una notoria ventaja competitiva.

Cuba no ha estado ajena a las tendencias de competencias y con científicidad y mirada crítica ha analizado la pertinencia de esta propuesta, pero a pesar de que se reconocen las potencialidades de las competencias y se vislumbran algunos intentos de su incorporación a este proceso, es necesario según Gómez y García (2023) continuar trabajando al respecto.

Varios autores coinciden en la Organización del Trabajo es el proceso integrador de los recursos humanos con la tecnología, los medios y los materiales del trabajo, mediante el conjunto de métodos y procedimientos que se aplican para trabajar con niveles adecuados de seguridad y salud, asegurar la producción y calidad del producto o servicio prestado, y el cumplimiento de los requisitos ergonómicos y ambientales establecidos.

Es entonces que la gestión del desempeño por competencias comienza a jugar un papel fundamental enfocándose en la necesidad de mejorar permanentemente la calidad y pertinencia de la formación del CH, frente a la evolución de la tecnología, la producción y en general, la sociedad.

Cuba, en sus condiciones actuales y avizorando el futuro fomenta y pone en práctica nuevos sistemas de gestión del capital humano con miras al crecimiento, eficiencia y eficacia de las empresas cubanas tanto productoras como prestadoras de servicios.

Para Bolívar, (2002) la Gestión por Competencia es el conjunto de comportamientos, habilidades, conocimientos y aptitudes que favorece el correcto desempeño del trabajo y que la organización tiene interés en desarrollar o reconocer en sus colaboradores de cara a la concesión de los objetivos estratégicos de la empresa.

Es necesario potenciar según García, García y Guzmán (2020) el desarrollo de competencias en aras de lograr un profesional más y mejor preparado, desde la búsqueda de una mayor calificación para asumir tareas, formarse y desarrollarse en la práctica, integrando diversos componentes y cualidades de la personalidad, puesta en función del desempeño profesional eficiente, repercutiendo así en él y en su crecimiento como ser social.

Las empresas cubanas actuales han enfrentado numerosos y variados desafíos, el más reciente de ellos son los cambios en lo que a gestión del capital humano se refiere, donde se pretende incorporar el enfoque de gestión por procesos y la gestión por competencia como elementos definitivos para alcanzar niveles elevados de competitividad y eficiencia en cualquier sistema de Gestión de Recursos Humanos y por supuesto en las organizaciones.

Según el artículo GESTION.ORG (2017) el perfil por competencias está formado por las habilidades y conocimientos que se requieren para desempeñar un puesto de trabajo, así como los comportamientos y actitudes que tienen las personas con el mayor desempeño dentro de sus puestos de trabajo. Esto se traduce tanto a nivel cuantitativo como a nivel cualitativo.

Los perfiles de competencias del puesto son el conjunto de comportamientos requeridos para desempeñar de forma eficaz y eficiente un puesto de trabajo según Salavarría (2015). La misma autora plantea que sirven para:

- Realizar la selección de personal
- Detectar necesidades de formación y elaborar planes de formación/desarrollo
- Evaluar el desempeño
- Evaluar el potencial
- Elaborar planes de carrera
- Diseñar sistemas de retribución
- Diseñar y rediseñar los puestos de trabajo

- Diseñar y rediseñar las estructuras organizativas

El presente trabajo ha sido realizado en la Dirección de Abastecimiento Técnico y Material de la Universidad de Pinar del Río. Esta dirección tiene como su actividad principal la compra, recepción, almacenaje y despacho de todos los medios y materiales que se centralizan en el mismo, tanto en divisa como en moneda nacional, que son utilizadas para el desarrollo de las distintas actividades que se realizan en esta Institución de la Educación Superior.

Dentro de la organización se tomó como proceso objeto de estudio el de “distribución” debido a que es uno de los integra el conjunto de procesos claves de la unidad.

El problema a analizar es: ¿Cómo contribuir a la organización del trabajo en la Dirección de ATM a partir del diseño del perfil de Cargo por Competencias del cargo Especialista A en Gestión Comercial?

Para desarrollar el problema anterior planteado se ha trazado el objetivo general siguiente:

Diseñar el perfil de cargo por competencias del Especialista A en Gestión Comercial de la Educación Superior, que contribuya a la organización del trabajo en la Dirección de Abastecimiento Técnico y Material.

1. Diseño del Perfil de Cargo por Competencias Laborales para el cargo seleccionado.

Se decide determinar las competencias laborales del proceso relativas al cargo de Especialista A en Gestión Comercial de la Educación Superior mediante la utilización del Método Delphi por rondas.

Es elegido este cargo por la importancia que implica para el correcto funcionamiento del proceso seleccionado, ya que el mismo es el encargado de:

- Realizar estudios de mercados relacionados con el Sistema de la Educación Superior, que satisfagan las necesidades comerciales de las entidades; participa en el aseguramiento organizativo y en la gestión económica.

- Dirigir el proceso de gestión de compra, venta, suministro y distribución de mercancías y servicios de acuerdo con la legislación vigente en el país así como las reglamentaciones de cada entidad y organismo.
- Planificar y organizar la documentación requerida para la actividad comercial de la organización de acuerdo con lo establecido en esta materia, garantizando la eficiencia en la entrega y la calidad de los productos.
- Realizar las coordinaciones pertinentes en correspondencia con la legislación vigente, para la extracción de mercancías y servicios contratados y su entrega a las entidades.
- Realizar otras funciones de similar naturaleza según se requiera.
Para la realización de Método Delphi se convoca al Comité de Competencias
- Vicerrector
- Director general
- Especialista A en Gestión Comercial de la Educación Superior.
- Jefe de almacenes
- Jefe de almacén de víveres
- Jefe de almacén central
- Jefe de almacén de libros

Primera ronda:

Se le pide a cada uno de los expertos que expongan las competencias que debería poseer Especialista A en Gestión Comercial de la Educación Superior. Una vez expuestas se prosigue a reflejar las competencias propuestas por cada uno, en la tabla 3.1 con el propósito de eliminar repeticiones o similitudes.

Tabla 1. Matriz de competencias propuesta por los expertos.

Competencias (C) / Expertos (E)	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7
1. Orientación al cliente.	X	-	-	X	-	X	X
2. Flexibilidad.	X	-	X	-	X	-	-
3. Orientación a la formación continua.	X	X	X	X	X	X	X
4. Proyección estratégica.	X	X	X	X	X	X	X
5. Auto confianza.	-	X	-	-	X	-	X
6. Habilidad para el trabajo con documentación y sistemas informáticos.	X	X	X	-	-	X	X

7. Optimismo.	X	-	X	-	-	-	X
8. Respeto por el trabajo de otros.	X	-	X	-	X	-	-
9. Trabajo en equipo.	X	-	X	X	X	X	X
10. Alto sentido de pertenencia.	X	X	X	-	X	X	X
11. Capacidad de organización y planificación.	-	X	X	-	X	X	X
12. Disciplina	-	X	X	-	X	X	X
13. Responsabilidad en el trabajo.	X	-	X	X	X	X	X
14. Correcta educación formal.	-	X	-	-	-	X	X
15. Eficacia y eficiencia en la Toma de Decisiones.	X	X	X	X	X	X	X
16. Alto interés por la información actualizada.	X	-	-	X	-	X	-
17. Motivación por la calidad	X	-	X	-	-	-	X
18. Honestidad.	X	X	X	X	X	X	-

Fuente: Elaboración Propia

X: Competencia relacionada por el experto.

-: Competencia no relacionada por el experto.

Segunda ronda:

A continuación se hace llegar a cada uno de los expertos un papel que contiene las competencias significadas en la matriz anterior, donde se les pregunta: ¿Está Ud. de acuerdo en que esas son verdaderamente las Competencias? Con las que no esté de acuerdo márkelas con una N (tabla 3.2). Una vez respondida la pregunta y recogidas las respuestas de todos los expertos, es determinado el nivel de concordancia entre los expertos.

Tabla 2 Matriz de competencias con nivel de concordancia.

Competencias (C) / Expertos(E)	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	Cc%
1. Orientación al cliente.	N			N		N		57.1
2. Flexibilidad.		N	N		N		N	42.9
3. Orientación a la formación continua.			N					85.7
4. Proyección estratégica.					N			85.7
5. Auto confianza.	N		N	N		N		42.9
6. Habilidad para el trabajo con documentación y sistemas informáticos.		N					N	71.4
7. Optimismo.	N		N	N	N			42.9

8. Respeto por el trabajo de otros.		N	N		N		N	42.9
9. Trabajo en equipo.				N				85.7
10. Alto sentido de pertenencia.	N					N		71.4
11. Capacidad de organización y planificación.				N				71.4
12. Disciplina.	N							71.4
13. Responsabilidad en el trabajo.					N			71.4
14. Correcta educación formal.	N		N	N		N		42.9
15. Eficacia y eficiencia en la Toma de Decisiones.								100
16. Alto interés por la información actualizada.			N	N	N		N	42.9
17. Motivación por la calidad	N		N		N			57.1
18. Honestidad.							N	71.4

Fuente: Elaboración Propia

Para la determinación del nivel de concordancia es utilizada la fórmula:

$$Cc = (1 - Vn / Vt) * 100.$$

Donde,

Cc: coeficiente de concordancia expresado en porcentaje.

Vn: cantidad de expertos en contra del criterio predeterminado.

Vt: cantidad total de expertos.

Empíricamente, si resulta $Cc \geq 60\%$ se considera aceptable la concordancia. Las competencias que obtuvieron valores $Cc < 60\%$ se eliminaron por baja concordancia o poco consenso entre los E. Puede apreciarse que de 18 competencias sólo quedaron 10 las que se muestran a continuación:

- Liderazgo.
- Proyección estratégica.
- Habilidad para el trabajo con documentación y sistemas informáticos.
- Trabajo en equipo.
- Alto sentido de pertenencia.
- Capacidad de organización y planificación.
- Disciplina.
- Responsabilidad en el trabajo.
- Eficacia y eficiencia en la Toma de Decisiones.
- Honestidad.
-

Tercera Ronda:

Se le pregunta a los expertos: ¿Que ponderación o peso Ud. daría a cada una de las Competencias resultantes con el objetivo de ordenarlas atendiendo a su importancia para el proceso de distribución? Se le orientó a los expertos que el número 1 es la más importante, 2 la que sigue en importancia, hasta n= 10, en este caso, que será la de menos importancia. Se insiste en que no deben ocurrir “ligas” o iguales ponderaciones a una misma competencia, pues se reduciría el poder de ordenamiento o discriminación.

Se recogen las respuestas y se ordenan las ponderaciones de acuerdo al valor de la sumatoria por filas indicada por Rj. Esta variable después permitirá el ordenamiento según el valor discreto de Rj media, y con posterioridad se calcula el nivel de concordancia resultando la matriz siguiente:

Tabla 3. Ponderaciones de los expertos. Cálculo de Rj, Rjmedia y Cc.

Competencias(C)/ Expertos	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	Rj	Rjmed	Cc%	Orden
3. Orientación a la formación continua.	4	4	6	4	4	4	4	30	4.3	85.7	4
4. Proyección estratégica.	5	5	5	5	5	3	5	33	4.7	85.7	5
6. Habilidad para el trabajo con documentación y sistemas informáticos.	7	3	7	7	7	7	7	45	6.4	85.7	7
9. Trabajo en equipo.	6	7	4	6	6	6	6	41	5.9	71.4	6
10. Alto sentido de pertenencia.	9	8	9	9	9	9	9	62	8.9	85.7	9
11. Capacidad de organización y planificación.	8	9	8	8	8	8	10	59	8.4	71.4	8
12. Disciplina.	1	1	1	5	1	1	1	11	1.6	85.7	1

13. Responsabilidad en el trabajo.	2	6	2	2	2	2	2	18	2.6	85.7	2
15. Eficacia y eficiencia en la Toma de Decisiones.	3	2	3	3	3	10	3	27	3.9	71.4	3
18. Honestidad.	10	10	10	10	10	5	8	63	9	71.4	10

Fuente: Elaboración Propia

Determinadas las respuestas se ordenan las ponderaciones de acuerdo al valor de la sumatoria por filas indicada por R_j . Esta variable después permitirá el ordenamiento según el valor discreto de R_j media, y con posterioridad se calcula el nivel de concordancia.

Décima de Kendall para determinar si existe concordancia entre los expertos:

Para determinar si existe concordancia entre los expertos acerca de si estas son las competencias o no del puesto de Especialista A en Gestión Comercial de la Educación Superior se utilizó la d \acute{o} cima de Kendall la cual se desarrolla a continuaci \acute{o} n:

1. Planteamiento de la Hip \acute{o} tesis

H_0 : No hay concordancia entre los expertos.

H_1 : Hay concordancia entre los expertos.

2. Fijar el nivel de significaci \acute{o} n.

$\alpha = 0.01$

3. Calcular los estad \acute{o} grafos.

$$R_{med} = \sum R_j \div N = 389 \div 10 = 38,9$$

$$S = \sum [(R_j - R_{med})^2] = 3030,86$$

$$W = (12 * S) / [K^2 * (N^3 - N)]$$

$$W = (12 * 3030,86) / [7^2 * (10^3 - 10)]$$

$$W = 0,75$$

4. Regi \acute{o} n Cr \acute{i} tica: Como $N > 7$

$$k * (N - 1) * W > x^2 * (\alpha; n - 1)^2$$

$$7 * (10 - 1) * 0,75 > x^2 * (0.01; 10 - 1)^2$$

$$47,25 > 2,09$$

Se rechaza H0, entonces existe concordancia entre los expertos.

Como se rechaza H0 se concluye que hay concordancia entre los expertos y se procede a enumerar las competencias donde la más importante es la de menor Rj y la menos importante la de mayor Rj, quedando en el siguiente orden las competencias para el puesto de trabajo de Especialista A en Gestión Comercial de la Educación Superior:

1. Disciplina.
2. Responsabilidad en el trabajo.
3. Eficacia y eficiencia en la Toma de Decisiones.
4. Liderazgo.
5. Visión estratégica.
6. Trabajo en equipo.
7. Habilidad para el trabajo con documentación y sistemas informáticos.
8. Capacidad de organización y planificación.
9. Alto sentido de pertenencia.
10. Honestidad

Tabla 4: Comparaciones de Rj y Rjmed.

Competencias(C)	Rj	Rjmed
1. Disciplina.	11	38,9
2. Responsabilidad en el trabajo.	18	38,9
3. Eficacia y eficiencia en la Toma de Decisiones.	27	38,9
4. Orientación a la formación continua.	30	38,9
5. Proyección estratégica.	33	38,9

Fuente: Elaboración Propia

Anteriormente se muestran las 5 competencias que se deben escoger para el puesto de trabajo de Especialista A en Gestión Comercial de la Educación Superior ya que las mismas poseen un valor de R_j menor que el de R_{jmed} .

Aunque se siguió correctamente la metodología del Método Delphi las competencias seleccionadas como más importantes no son identificativas del cargo de Especialista A en Gestión Comercial de la Educación Superior. Esto es provocado porque el tema de las Competencias Laborales no es de total conocimiento de los expertos seleccionados, además de que el tiempo para su capacitación fue limitado, por lo que las competencias seleccionadas, sin dejar de ser importantes no identifican el cargo.

2. Diseño del Perfil de Cargo por Competencia del Especialista A en Gestión Comercial de la Educación Superior.

Las competencias obtenidas con el Método Delphi empleado anteriormente se utilizarán para el diseño del Perfil de Cargo de Especialista A en Gestión comercial de la Educación Superior, teniendo como principal referencia para su confección la Tercera Edición del libro “Tecnología de Gestión de Recursos Humanos”, del Dr. Armando Cuesta Santos, la familia de Normas Cubanas 3000 del 2007, la información contenida en el sistema AssetPremiun como sistema automatizado de Gestión de los Recursos Humanos de la Universidad de Pinar del Río, la Ley 116 de 2013 “Código de Trabajo” y la Resolución 14 - 2009 “Calificador propio del MES”.

Además se formuló la siguiente **misión** del puesto: Planificar y organizar la documentación requerida para la actividad comercial de la organización de acuerdo con lo establecido en esta materia, garantizando la eficiencia en la entrega y la calidad de los productos.

Quedando definidas las dimensiones de cada competencia determinada, así como otros requisitos del puesto, condiciones de trabajo y elementos de cultura organizacional en el Perfil de Cargo por Competencia que se muestra a continuación:

Tabla 5 Perfil de Cargo por Competencia

Denominación del Cargo o Puesto: Especialista A en Gestión Comercial de la Educación Superior.

Categoría Servicio	Ocupacional:	Grupo Escala: X	Salario: \$4410.00
------------------------------	---------------------	------------------------	---------------------------

Subordinación/Supervisión: Director General

Misión del cargo o puesto: Planificar y organizar la documentación requerida para la actividad comercial de la organización de acuerdo con lo establecido en esta materia, garantizando la eficiencia en la entrega y la calidad de los productos.

COMPETENCIAS DEL CARGO O PUESTO DE TRABAJO

Competencias de Cargo	Dimensiones
Disciplina.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad para cumplir con lo establecido desde el punto de vista organizacional. ➤ Capacidad para mantener el respeto entre todos los afiliados a la asociación.
Responsabilidad en el Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad para buscar siempre la satisfacción de las necesidades reales, trazar estrategias que lleven a la mejora paulatina del trabajo.
Eficacia y eficiencia en la Toma de Decisiones.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad para discernir adecuadamente entre lo que es mejor o no para la organización.
Orientación a la formación continua.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Contribuye a su formación constantemente, adquiriendo nuevos conocimientos y aplicando los mismos en el desempeño de su trabajo. ➤ Comparte los conocimientos adquiridos con la organización.
Proyección estratégica.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Visiona el futuro. ➤ Acepta riesgos y cambios. ➤ Es un generador de cambios (actitud proactiva).
Trabajo en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Propicia la participación de la asociación. ➤ Estimula el trabajo en conjunto, el análisis de situaciones para lograr cohesión y espíritu de grupo ➤ Capacidad de compartir los retos a que se enfrenta.



	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad para motivar para la toma de decisiones de conjunto.
Habilidad para el trabajo con documentación y sistemas informáticos.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conocimientos para el trabajo con modelos, informaciones, así como saber operar sistemas operativos informáticos.
Capacidad de organización y planificación.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad para organizar y planificar el trabajo eficientemente.
Alto sentido de pertenencia.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad de retener a los trabajadores y comprometerlos con la asociación. ➤ Capacidad para la entrega total al desempeño cabal de las funciones, cumpliendo con disciplina, eficiencia y calidad las tareas encomendadas. ➤ Capacidad para sentirse identificados con los intereses de la asociación, ➤ Propicia el trabajo en colectivo y el logro de los objetivos futuros.
Honestidad.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad de mantener la firmeza de los principios de la asociación. ➤ Capacidad para cumplir con el deber y los estatutos de la asociación. ➤ Capacidad de respetar y hacerse respetar por el trabajo que se realiza.

Funciones del cargo

- Realiza estudios de mercados relacionados con el Sistema de la Educación Superior, que satisfagan las necesidades comerciales de las entidades; participa en el aseguramiento organizativo y en la gestión económica.
- Dirige el proceso de gestión de compra, venta, suministro y distribución de mercancías y servicios de acuerdo con la legislación vigente en el país así como las reglamentaciones de cada entidad y organismo.
- Realiza las coordinaciones pertinentes en correspondencia con la legislación vigente, para la extracción de mercancías y servicios contratados y su entrega a las entidades.
- Realiza otras funciones de similar naturaleza según se requiera.

REQUISITOS O EXIGENCIAS DEL CARGO O PUESTO DE TRABAJO

Género: Hombre o Mujer

Edad: no resulta significativa para el cargo.

Formación mínima necesaria: Nivel Superior

Experiencia previa: no resulta significativa para el cargo.

Formación suplementaria exigida:

Conocimientos específicos:	1	2	3
-----------------------------------	----------	----------	----------



Conocimientos de economía y contabilidad.	x		
Computación y manejo de sistemas contables automatizados.			X
1.Elementales	2.Medios	3.Superiores	

Requisitos físicos:

Requisitos:	1	2	3	4
No debe tener ningún impedimento físico.	x			
Tener buena presencia.		x		
Habilidades en la solución de problemas			x	
1.No exigido	2.Bajo	3.Medio	4.Alto	

Requisitos de personalidad:

Requisitos	1	2	3	4
Comunicativo				
Responsable				
Confiable				X
Competente				
Respetuoso				
Honesto				
1.No exigido	2.Bajo	3.Medio	4.Alto	

RESPONSABILIDADES



ISSN: 2675-682X

DOSSIER TEMÁTICO

“LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL DESDE LA INNOVACIÓN Y LA VISIÓN INTEGRAL”

Sobre:

- **Equipos y medios de trabajo:** Controla y cuida los medios y equipos de trabajo, así como también responde por el trabajo que realiza.
- **Relación con los clientes:** Respetuoso y amable en el contacto con los clientes.
- **Calidad del servicio:** Velar porque los clientes queden satisfechos, así como mantener y mejorar la calidad de los servicios.
- **Ética:** Guardar la adecuada compostura y ética profesional con todos los documentos y elementos que manipula.

CONDICIONES DE TRABAJO:

Esfuerzo físico y mental:

Se necesita de poco esfuerzo físico, no tanto así con el esfuerzo mental que se requiere de un alto grado de concentración a la hora de la realización de los contratos.

Ambiente físico:

Requisitos a cumplir en el puesto de trabajo:

Ruido: < de 65 dBA

Microclima: Temperatura en invierno de 10-23 °C y en verano de 26-35 °C

Riesgos más comunes:

- Pequeños accidentes de oficinas.

REGIMEN DE TRABAJO Y DESCANSO

Horario de trabajo: Regular, 8am-12m y de 1pm-5pm

Horario de descanso: Domingos y sábados alternos.

Horario de descanso y necesidades personales: 30 minutos, 15 por la mañana y 15 por la tarde.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Expectativas del comportamiento:

Su comportamiento debe estar acorde con todas las normas de disciplina y con el código de ética de la entidad. Tiene que ser consecuente con todas las regulaciones legales de la universidad y el MES.

Clima organizacional:

- Tener elevado sentido de pertenencia.
- Responsabilidad.
- Receptivo a todas las ideas.
- Motivación por su labor.
- Eficiencia en la actividad realizada.

Realizado por: _____ Firma: _____ Fecha: _____

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

Se diseñó el perfil de cargo por competencia para el Especialista A en Gestión Comercial de la Educación Superior, abarcando dimensiones, requisitos, misión,



ISSN: 2675-682X

DOSSIER TEMÁTICO

“LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL DESDE LA INNOVACIÓN Y LA VISIÓN INTEGRAL”

experiencia, responsabilidad, cultura y clima organizacional.

Referencias

Bolívar, C. (2002). Más allá de la Formación. El desarrollo de competencias.

García González, M; García Rodríguez, A y Guzmán Miras, Y (2020). Reflexiones sobre las competencias de dirección y su posicionamiento ético en la Educación Superior. Revista Referencia Pedagógica, Año 2021, Vol.9, No.1. enero-abril, pp. 15-26, ISSN: 2308-3042.

Gestion.Org (2017). El perfil por competencias. Recuperado por: <https://www.gestion.org> › el-perfil-por-competencias.

Gómez Veloz, G. y García González, M. (enero-abril, 2023). La formación profesional en la educación superior: necesidad de las competencias emocionales. Revista Márgenes, 11(1), enero-abril, 2023. Pp. 131-147. <https://revistas.uniss.edu.cu/index.php/margenes/article/view/1608>

Montoya, C. & Boyero, M. (2016). El Recurso Humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Universidad Nacional de Misiones. Misiones, Argentina. Revista Científica „Visión de Futuro“, 20(2), 1-20.

Salaverría, M. (2015). Perfil de competencias del puesto de trabajo. Edición 1.

Manuscrito recibido el: 12 de marzo 2023.

Aprobado: 15 de abril de 2023.

Publicada: 15 de mayo de 2023.